

武汉纺织大学文件

武纺大人〔2018〕45号

关于印发《武汉纺织大学“阳光学者计划”管理办法》的通知

校内各单位：

《武汉纺织大学“阳光学者计划”管理办法》经 2018 年第 11 次校长办公会审议通过，现予以公布，请遵照执行。



武汉纺织大学“阳光学者计划”管理办法

第一章 总 则

第一条 为深入贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想和党的十九大精神，坚持党管人才原则，扎实推进“人才高地汇聚工程”，建设新时代高素质教师队伍，推进一流大学和一流学科建设，形成高水平人才培养体系，提升学校服务经济社会发展水平，根据全国教育大会精神和《中共中央 国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》等文件精神，制定本办法。

第二条 “阳光学者计划”是学校高层次人才队伍建设的引领性工程，是吸引、集聚和培育德才兼备、敬业奉献、具有重要影响力的学科领军人才和青年拔尖人才的重要举措，旨在构建与国家和地方各级各类重大人才计划对应衔接、相互促进、具有系统性的人才发展体系，引领师资队伍建设，为建设特色鲜明的高水平大学提供人才保障。

第三条 阳光学者分为阳光杰出学者、阳光特聘教授、阳光青年拔尖人才三个类别。

第四条 阳光学者实行岗位聘任制，聘期四年。学校坚持党管人才原则，按需设岗、公开选聘、专家评审、择优聘任、合同管理、严格考核。

第二章 岗位设置

第五条 “阳光学者计划”岗位设置应以立德树人为根本导

向，与国家、省人才发展规划和科学研究规划相结合，与学校重点学科和申博学科建设相结合，突出重点，合理布局，保证质量，注重实效。

第六条 “阳光学者计划”岗位设置按照“总量控制、重点倾斜”的原则，向重点学科、重点实验室倾斜，设置范围如下：

- (一) 学校申博学科。
- (二) 省级重点学科。
- (三) 省级以上重点研究平台（重点实验室、中心、基地）。
- (四) 学校重点发展和重点培育的学科。

第七条 阳光学者岗位每年可根据需要，聘任阳光杰出学者、阳光特聘教授、阳光青年拔尖人才若干名。

第三章 申请条件

第八条 “阳光学者计划”的遴选对象为校内外在教学科研岗位工作的专任教师和“双肩挑”人员（校外新引进人员在学校对其公示无异议后方可申报）。

国家级、省级“人才项目”入选者，聘期内不再参加“阳光学者计划”的选拔，聘期结束后方可申报。

第九条 “阳光学者计划”申报者应具备以下基本条件：

(一) 坚持正确政治方向，自觉学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，牢固树立“四个意识”，坚定“四个自信”，具有爱国奉献精神，做“四有”好老师。

(二) 具有高尚道德情操，恪守高校教师师德行为规范、学

术道德规范等职业道德规范。

(三) 身心健康，潜心教学、科研，胜任应聘岗位要求。

第十条 阳光杰出学者的申请条件：

(一) 一般应受聘在专业技术二级或相应岗位，在教学科研一线工作，特别优秀的教授或相应职务者也可申报。申报者当年1月1日，年龄不超过55周岁。

(二) 具有深厚的学术造诣，在科学研究方面已取得国内外同行公认的重要成就，具有带领本学科保持或赶超国内领先水平的能力。

(三) 在国家重点学科、国家重点实验室以及“双一流建设工程”、“博士学位点立项”建设项目的申报、建设和评估中起核心带头作用。

(四) 在教学科研、社会服务等方面做出突出贡献，产生了重大社会影响。

(五) 申请者还应具备获得国家级人才项目、国家级荣誉称号、国家级科技奖励、教育部优秀社会科学成果奖，或担任国家级重点学科的学科带头人、国家重大项目首席专家、国务院学科评议组成员等同水平、同层次条件之一。

第十一条 阳光特聘教授的申请条件：

(一) 一般应具有博士学位，担任教授或相应职务，海外高水平大学或研究机构特别优秀的副教授或相应职务者也可申报。

申报者当年1月1日，年龄不超过50周岁。

(二) 在本学科主流方向上从事前瞻性、创新性研究，具有较高的学术地位，已取得具有重要学术影响的标志性研究成果。

(三) 省级重点学科的学科带头人、方向带头人或学术骨干，有稳定的团队基础。

(四) 近五年在本研究领域内主持国家级教学或科研项目(不含国家级项目的青年项目)，并具备获得省部级二等奖及以上科研成果奖励、发表多篇高水平学术论文、主持重大横向科研项目等条件之一。

第十二条 阳光青年拔尖人才的申请条件：

(一) 一般应具有博士学位或副教授相应职务。申报者当年1月1日，年龄不超过40周岁(新引进人员应在国内外知名高校、科研机构、世界一流学科获得博士学位或有博士后工作经历)。

(二) 具有较强的理论基础，研究方向明确，在本研究领域有较高的学术造诣，团结协作意识强，具有较强的开拓创新精神和拼搏奉献精神。

(三) 近五年在本研究领域内主持国家级教学或科研项目，并具备获得省部级及以上科研成果奖励、发表多篇高水平学术论文、横向科研经费进账累计金额较高等条件之一(在境外知名高校、科研机构、世界一流学科获得博士学位的新引进人员不受科研条件的限制)。

第四章 聘任程序

第十三条 公布岗位。学校编制“阳光学者计划”设岗学科

或专业目录。

第十四条 个人申报。符合任职条件的人员向所在二级单位提出申请，填写申报书，明确申报岗位类别，并提交相应申报材料，如本人简历以及反映本人资历和能力的证书和论文的复印件等。

第十五条 单位推荐。二级单位人才工作小组组织评委对申报者进行评审，评委 7-9 人，由学院教授委员会委员担任。评委根据申报者学术水平、履职业能等情况，进行无记名投票确定建议人选（赞成票数不少于与会人数的三分之二方为通过），并就聘期工作目标和任务等向党政联席会提出意见建议。二级单位召开党政联席会议，根据评审情况，研究确定推荐人员名单，并就聘期工作目标和任务等提出具体意见。二级单位人才工作小组及时将推荐人员名单及相关材料报送学校人才办（设在人事处）。

第十六条 学校审核。学校党委履行主体责任，统筹做好队伍建设规划和人选推荐工作，把好推荐人选的政治关、师德关、育人关和质量关。党委教师工作部、人事处要对推荐人选档案和申报材料认真审核、严格把关；科技处负责科研奖励、科研项目、专利、论著等成果的认定；教务处负责本科教学情况、教学质量评价、教学奖励、教研项目、教学改革类项目等成果的认定；纪检监察部门要对推荐工作进行监督，对推荐人选的廉洁自律情况进行审核。

第十七条 学术委员会评议。对于阳光学者推荐人选，学校

组织学术委员会委员开展集中评议，以现场答辩的方式进行；现场答辩分为个人陈述（PPT 演示）和专家提问两个环节，个人陈述时间不超过 10 分钟，内容主要包括：个人基本信息、拟申报岗位类别、已取得的学术成就、拟组建（加入）的团队情况、工作目标任务以及工作计划等，专家提问时间不超过 5 分钟。学术委员会评议以无记名投票方式进行，赞成票数不少于与会人数的三分之二方为通过。

学术委员会要对推荐人选进行学术水平评价，坚持立德树人，突出品德评价和教育教学业绩评价，强化分类评价，实行代表性成果评价，注重个人评价与团队评价相结合，以创新质量和贡献为导向，克服唯学历、唯资历、唯论文、唯帽子等倾向。

国家级“人才项目”入选者，聘期结束且聘期考核合格及以上者，可直接进入校学术委员会进行评议。

第十八条 学校聘用。校长办公会研究，党委常委会审议确定人选，在校内公示一周，公示无异后，由学校聘任，签订聘任合同，颁发聘书，实行合同管理。聘任合同应根据阳光学者岗位类别，坚持共通性与特殊性、水平业绩与发展潜力、定性与定量相结合，依据本办法明确受聘专家的岗位目标及工作任务、违约情形及责任等内容。

第十九条 “阳光学者计划”的遴选采取周期选拔为主（一般每年遴选 1 次）、年度补充选拔为辅的方式进行。期间根据实际情况，每年可适当滚动调整。

通过学校推荐并当选的中国科学院院士、中国工程院院士、外籍院士，或因学科建设需要的特殊人才，可由学校人才办直接报校长办公会、党委常委会研究，学校直接聘为阳光杰出学者，其岗位绩效采取“一人一议”的方式确定。

第五章 岗位职责

第二十条 阳光杰出学者主要职责

1. 全面贯彻党的教育方针，落实立德树人根本任务。要在教育引导学生坚定理想信念、厚植爱国主义情怀、加强品德修养、增长知识见识、培养奋斗精神、增强综合素质上下功夫，肩负起传播知识、传播思想、传播真理、塑造灵魂、塑造生命、塑造新人的时代重任。要充分发挥教学示范、科研模范和师德师风典范作用，做“四有”好老师的示范标杆。在聘期内积极申报国家级人才项目或荣誉称号。
2. 按照学科建设要求，具体负责本学科建设的远景规划和近期工作计划的制定并组织实施。组建本学科学术团队，担任团队和科研平台负责人，带领本学科形成具有国内重大影响的学术团队，引领本学科进入国内先进水平或省内领先水平，积极争取并主持国家重点和湖北省重大科研项目，力争取得标志性成果。
3. 指导青年教师和研究生，引领本学科发展和学术梯队建设，每年推荐并协助引进优秀博士 2 人及以上。
4. 在同学科或相近学科担任博士研究生导师并指导博士研究生 1 名及以上。

5. 积极开展国内外学术交流，提升本学科在国内学术领域的竞争力和影响力。

6. 每年做 1—2 次有较大影响的学科发展前沿性学术报告。

7. 聘期内除完成上述任务外，还需完成（1）项工作任务和（2）—（5）项中的任意一项工作任务（以武汉纺织大学为第一完成单位）：

理工科类：

（1）主持国家级教学或科研项目（不含国家级项目的青年项目）1 项及以上；

（2）主持重大横向课题单项到账经费 200 万元以上；或主持横向课题累计到账经费 400 万元以上；

（3）发表 B 类以上期刊论文 6 篇及以上，其中 A 类期刊论文 3 篇及以上（需为第一作者或通讯作者）；

（4）带领团队获批国家级科研项目 2 项及以上，累计到账科研经费 1000 万元以上；

（5）获国家级教学、科研成果奖励（排名前三），或省部级教学、科研成果一等奖奖励（排名第一）。

人文社科类：

（1）主持国家级教学或科研项目（不含国家级项目的青年项目）1 项及以上；

（2）主持重大横向课题单项到账经费 100 万元以上，或主持横向课题累计到账经费 200 万元以上；

(3) 发表 B 类以上期刊论文 6 篇及以上, 其中 A 类期刊论文 2 篇及以上 (需为第一作者或通讯作者);

(4) 带领团队获批国家级科研项目 1 项、或省部级科研项目 2 项及以上, 累计到账科研经费 300 万元以上;

(5) 获国家级教学、科研成果奖励 (排名前三), 或省部级教学、科研成果一等奖奖励 (排名第一)。

艺术类:

(1) 主持国家级教学或科研项目 (不含国家级项目的青年项目) 1 项及以上;

(2) 主持重大横向课题单项到账经费 100 万元以上, 或主持横向课题累计到账经费 200 万元以上;

(3) 发表 B 类以上期刊论文 4 篇及以上, 其中 AHCI 期刊论文 1 篇及以上 (需为第一作者或通讯作者);

(4) 带领团队获批国家级科研项目 1 项、或省部级科研项目 2 项及以上, 累计到账科研经费 300 万元以上;

(5) 获国家级教学、科研成果奖励 (排名前三)、全国美展铜奖以上奖励、省部级教学、科研成果一等奖奖励 (排名第一) 之一。

8. 完成聘任合同规定的其他任务。

第二十一条 阳光特聘教授主要职责

1. 全面贯彻党的教育方针, 落实立德树人根本任务。要在教育引导学生坚定理想信念、厚植爱国主义情怀、加强品德修养、

增长知识见识、培养奋斗精神、增强综合素质上下功夫，肩负起传播知识、传播思想、传播真理、塑造灵魂、塑造生命、塑造新人的时代重任。要充分发挥教学示范、科研模范和师德师风典范作用，做“四有”好老师的示范。在聘期每年申报国家级、省级人才项目或荣誉称号至少1项。

2. 积极组建学科团队，担任团队和科研平台负责人，指导团队和平台建设，开展教学科研活动，促进学科整体水平的提升。在申报省级以上重点平台和争取国家重大、重点科研项目以及学位点申报过程中起核心作用。

3. 指导青年教师和研究生，引领本学科发展和学术梯队建设，每年推荐并协助引进优秀博士2人及以上。

4. 在同学科或相近学科担任博士研究生导师并指导博士研究生1名及以上。

5. 对本学科的发展方向和研究重点提出建议，扩大本学科在国内外的学术影响，并积极推动与国内外高水平大学等学术机构的交流与合作。

6. 每年做1-2次有较大影响的学科发展前沿性学术报告。

7. 聘期内除完成上述任务外，还需完成（1）项工作任务和（2）—（5）项中的任意一项工作任务（以武汉纺织大学为第一完成单位）：

理工科类：

（1）主持国家级教学或科研项目（不含国家级项目的青年

项目) 1 项及以上;

(2) 主持重大横向课题单项到账经费 150 万元以上; 或主持横向课题累计到账经费 300 万元以上;

(3) 发表 B 类以上期刊论文 4 篇及以上, 其中 A 类期刊论文 2 篇及以上(需为第一作者或通讯作者);

(4) 带领团队获批国家级科研项目 1 项、或省部级科研项目 2 项及以上, 累计到账科研经费 600 万元以上;

(5) 获国家级教学、科研成果奖励, 或省部级教学、科研成果二等奖及以上奖励(排名第一)。

人文社科类:

(1) 主持国家级教学或科研项目(不含国家级项目的青年项目) 1 项及以上;

(2) 主持重大横向课题单项到账经费 50 万元以上, 或主持横向课题累计到账经费 150 万元以上;

(3) 发表 C 类以上期刊论文 6 篇及以上, 其中 B 类期刊论文 4 篇以上(需为第一作者或通讯作者);

(4) 带领团队获批国家级科研项目 1 项、或省部级科研项目 2 项及以上, 累计到账科研经费 200 万元以上;

(5) 获国家级教学、科研成果奖励, 或省部级教学、科研成果二等奖及以上奖励(排名第一)。

艺术类:

(1) 主持国家级教学或科研项目(不含国家级项目的青年

项目) 1 项及以上;

(2) 主持重大横向课题单项到账经费 50 万元以上, 或主持横向课题累计到账经费 150 万元以上;

(3) 发表 C 类以上期刊论文 4 篇及以上, 其中 AHCI 期刊论文 1 篇及以上(需为第一作者或通讯作者);

(4) 带领团队获批国家级科研项目 1 项、或省部级科研项目 2 项及以上, 累计到账科研经费 200 万元以上;

(5) 获国家级教学、科研成果奖励、全国美展入围以上奖励、省部级教学、科研成果二等奖及以上奖励(排名第一)之一。

8. 完成聘任合同规定的其他任务。

第二十二条 阳光青年拔尖人才主要职责

1. 全面贯彻党的教育方针, 落实立德树人根本任务。要在教育引导学生坚定理想信念、厚植爱国主义情怀、加强品德修养、增长知识见识、培养奋斗精神、增强综合素质上下功夫, 肩负起传播知识、传播思想、传播真理、塑造灵魂、塑造生命、塑造新人的时代重任。要充分发挥教学示范、科研模范和师德师风典范作用, 做“四有”好老师, 在青年教师中起到示范表率作用。在聘期内每年申报省级及以上人才项目或荣誉称号至少 1 项。

2. 积极参与本学科的学科建设和学术团队科研工作。

3. 每年参加至少 1 次本学科高水平学术会议, 并做学术报告。

4. 聘期内除完成上述任务外, 还需完成(1)项工作任务和

(2) — (4) 项中的任意一项工作任务（以武汉纺织大学为第一完成单位）：

理工科类：

- (1) 主持国家级教学或科研项目 1 项及以上；
- (2) 承担横向课题 1 项及以上，累计到账科研经费 200 万元及以上；
- (3) 发表 B 类以上期刊论文 3 篇及以上，其中 A 类期刊论文 1 篇及以上（需为第一作者或通讯作者），或授权发明专利 8 项以上；
- (4) 获省部级及以上教学、科研成果奖励（排名第一）。

人文社科类：

- (1) 主持国家级教学或科研项目 1 项及以上；
- (2) 承担横向课题 1 项及以上，累计到账科研经费 100 万元及以上；
- (3) 发表 C 类以上期刊论文 3 篇及以上，其中 B 类以上期刊论文 1 篇及以上（需为第一作者或通讯作者）；
- (4) 获省部级及以上教学、科研成果奖励（排名第一）。

艺术类：

- (1) 主持国家级教学或科研项目 1 项及以上；
- (2) 承担横向课题 1 项及以上，累计到账科研经费 100 元万元及以上；
- (3) 发表 C 类以上期刊论文 3 篇及以上（需为第一作者或

通讯作者);

(4) 获省部级以上教学、科研成果奖励(排名第一),或全国美展入围以上奖励。

5. 完成聘任合同规定的其他任务。

第二十三条 阳光学者聘期工作任务可根据实际情况适当调整,原则上不低于本办法的规定。

第六章 支持方式

第二十四条 学校对阳光学者给予经费资助。资助标准为:

(一) 阳光杰出学者

1. 通过学校推荐的国家级“人才项目”入选者聘为阳光杰出学者后,聘期内其岗位绩效保持原标准不变(含国家奖金、学校岗位绩效等)。

2. 其他阳光杰出学者聘期内享受岗位绩效,标准为人民币10万元/年。新引进人员安家费、科研启动费按《武汉纺织大学人才引进实施办法》(武纺大人〔2018〕29号)中的相应规定执行。

(二) 阳光特聘教授

阳光特聘教授聘期内享受岗位绩效,标准为人民币6万元/年。新引进人员安家费、科研启动费按《武汉纺织大学人才引进实施办法》(武纺大人〔2018〕29号)中的相应规定执行。

(三) 阳光青年拔尖人才

阳光青年拔尖人才聘期内享受岗位绩效,标准为人民币3万

元/年。新引进人员安家费、科研启动费按《武汉纺织大学人才引进实施办法》(武纺大人〔2018〕29号)中的相应规定执行。

第二十五条 符合阳光杰出学者、阳光特聘教授申请条件，不能全职来校工作的校外人员，可申请学校阳光讲座教授，获批后享受岗位绩效，其合同任务结合实际确定，具体管理办法另行颁布。

第二十六条 学校为阳光学者提供良好的教学科研和生活条件，在经费投入、平台建设、团队组建及科研项目等方面给予政策倾斜。积极搭建干事创业平台，支持受聘专家组建创新团队，充分发挥校内资源分配的导向作用，引导资源向团队聚集，保障团队科研条件。此外，在助手配备、研究生导师遴选、研究生招生指标分配等方面对阳光学者给予资源配置上的支持，充分发挥受聘专家的示范引领作用。

第二十七条 聘期内阳光学者入选各级各类其他人才项目，其薪酬待遇按入选项目最高的执行，不重复享受，阳光学者聘期合同自动解除。

第七章 考核管理

第二十八条 学校对“阳光学者”实行动态管理，聘期四年，自批准当年起计算。阳光学者首聘期届满，考核合格及以上等次者可向学校申请续聘一个聘期。

对于连续两届选拔为“阳光杰出学者”、“阳光特聘教授”且届满考核合格及以上等次的人员，终身享受荣誉称号。

第二十九条 学校与阳光学者签订聘任合同，按照“一人一合同”的方式，明确双方的岗位职责、工作任务、薪酬待遇、服务期限、权利义务以及违约责任等相关事项。

第三十条 学校建立“阳光学者”联系制度。学校领导、相关部门及二级单位应与阳光学者保持经常联系，掌握其思想、工作、学习、生活情况，帮助解决工作生活实际困难。

第三十一条 阳光学者实行校院二级管理，根据聘任合同规定的职责和工作目标要求，坚持责、权、利相一致的原则，对阳光学者进行考核。注重个人评价与团队评价相结合。尊重认可团队所有参与者的实际贡献，杜绝无实质贡献的虚假挂名。

第三十二条 阳光学者的考核分为年度述职考核、中期淘汰考核、聘期合格考核。

二级单位负责阳光学者日常管理和年度考核，并建立考核档案报学校人才办备案。年度考核主要采取定性和定量相结合的办法进行，考核结果分为合格和不合格。完成了合同约定的年度工作任务，且合同要求聘期内完成的各项工作任务进展顺利的，考核结果为合格；合同约定的年度工作任务未完成，或合同要求聘期内完成的各项工作任务基本无进展的，考核结果为不合格。

第三十三条 中期考核、聘期考核由学校和设岗的二级单位共同组织。中期考核、聘期考核采取定性和定量相结合的方式进行，考核结果分为优秀、合格、不合格三个等级，考核程序包括：

（一）个人对照聘任合同，认真总结履职情况及聘期目标任

务完成情况。

(二) 二级单位教授委员会评议并提出考核意见；二级单位党政联席会议确定阳光学者受聘人员的考核意见并上报学校。

(三) 学校组织学术委员会按照合同约定，对阳光学者受聘人员聘期工作任务完成情况进行考核，受聘人员须在考核组会议上作述职报告。学校学术委员会确定阳光学者考核等次。

(四) 将考核结果提交校长办公会审定。

第三十四条 考核结果作为岗位绩效发放、岗位续聘和解聘的重要依据。

(一) 年度考核合格及以上者，从次年2月起按月平均发放(全年按12个月发放)年度岗位绩效。年度考核不合格者，停发年度岗位绩效。

(二) 连续两年年度考核不合格、中期考核不合格者，学校解除其阳光学者聘任合同，学校追回已经发放的阳光学者岗位绩效。

(三) 聘期考核不合格者，按照聘期合同相关条款承担相应责任，并且不得再次申请阳光学者岗位，学校追回已经发放的阳光学者岗位绩效。

(四) 聘期考核结果优秀者，下一轮遴选时优先聘用。

第三十五条 对于违反学术道德规范或法律的，或有弄虚作假等行为的，学校将取消其阳光学者称号并解除阳光学者聘任合同，停发并追回已发放的岗位绩效。

第三十六条 阳光学者在受聘期内不得再受聘其它省（市）、
高等学校特聘教授。

第八章 附 则

第三十七条 本办法自公布之日起实施，《武汉纺织大学“阳
光学者计划”实施细则（试行）》（武纺大人〔2010〕6号）同时
废止。

第三十八条 本办法由学校人事处负责解释。

